



DIRECTION TERRITORIALE GRAND-EST

**RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE GRAND-EST EST  
DU 28 MAI 2019**

<b>PRÉSENTS</b>	<b>Fonction</b>	<b>ABSENTS EXCUSÉS</b>	<b>Fonction</b>	<b>ABSENTS</b>
Jean-Pierre RENAUD	Président	Marie-Claude MUNSCHI	CSRH	
Nathalie HORNY	Responsable RH Droit Privé			
Pierre GELDREICH	Directeur de l'Agence Travaux Rhin-Vosges			
Eloi SCHNEIDER	Titulaire			
Hervé PIERRON	Titulaire			
Eric SCHELER	Suppléant	Philippe LITT	Titulaire	
Erwin VANCAUWENBERGE	Titulaire			
Jonathan WAGNER	Titulaire			
Marc PUIGVERT	Titulaire			
Christophe STRAUB	Titulaire			
Sébastien JOAN	Titulaire			
Anthony FEST	Titulaire			
Nicolas GRIMMER	Titulaire			
Pauline KOEHLI	Titulaire			
Dominique BORDENAVE	Représentant syndical	Didier GROSS	Représenta nt syndical	

1. **Appel des membres du CSE**
2. **Approbation du compte rendu de la réunion du 29.04.2019 (P.J.)**
3. **Grille de suivi : néant**
4. **Présentation Stratégie Travaux**
5. **Schéma d'emploi OF 2019**
6. **Suivi des effectifs**
7. **Projet de DIA sur la sécurité de chantiers forestiers**
8. **Mise en place du forfait jour : nombre de propositions, de refus, d'acceptations...**
9. **Heures entretien des machines ONF des salariés des UP Sarrebourg et Vosges Montagne**
10. **Vêtements de confort UP Sarrebourg**
11. **Mutation interne**
12. **Possibilités de reclassement de M. Mario CHEVRIER, suite à la déclaration d'inaptitude émise par le médecin du travail lors de la visite médicale unique de reprise du 9 mai 2019 (Avis d'inaptitude établi par le médecin du travail en PJ)**
13. **Divers**

## 1. APPEL DES MEMBRES DU CSE

Le secrétaire du CSE excuse les membres absents (cf. ci-dessus).

## 2. APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU 29.04.2019

Un membre du CSE souhaite que le compte-rendu de la réunion du 29/04/19 soit complété dans la mesure où un sujet évoqué lors de la réunion n'y figure pas :

- L'article 6 de l'Accord National relatif au télétravail prévoit que la ou les journées de télétravail sont stables et planifiées sur le mois, mais que cette planification est susceptible d'être revue soit à la demande du supérieur hiérarchique en cas de nécessité de service motivée et moyennant un délai de prévenance de 2 jours, soit ponctuellement, à la demande du salarié, si les nécessités de service ne s'y opposent pas.
- La CSRH a été interrogée pour savoir si cette disposition pouvait être mise en œuvre, notamment en cas de demande du salarié. La CSRH a répondu que cette disposition n'avait pas vocation à être mise en œuvre.

Le membre du CTE demande que l'accord soit respecté et demande que le sujet soit abordé une nouvelle fois à l'occasion de la prochaine réunion du CSE (Fiche de suivi : réunion du mois de juillet).

Un membre du CSE représentant la CFDT interpelle le secrétaire du CSE en ce qui concerne sa demande exprimée de faire apparaître au compte-rendu des réunions du CSE le sigle de l'organisation syndicale que représentent les intervenants.

Le secrétaire du CSE rappelle sa position qui est de perpétuer l'usage qui existait au sein du CTE Alsace de ne faire apparaître au compte-rendu que les notions de Président, Secrétaire ou membre du CSE. Le cas échéant, si c'est le représentant d'une OS au CSE qui intervient, la mention de Représentant de l'OS x pourra figurer au compte-rendu.

Le secrétaire a échangé à ce sujet avec la CSRH qui ne voit pas d'inconvénient au maintien de cette pratique.

Le membre du CSE demandeur précise que dans les autres instances, CSE Ouest de la DT GE et CSEC notamment, les comptes rendus sont rédigés de cette manière-là.

Le Secrétaire du CSE reste sur sa position et précise que si un membre s'exprime en tant que DS, alors la mention de son OS pourra figurer au compte-rendu.

Un membre du CSE s'étonne de ce positionnement qui n'est pas celui exprimé par la CFTC au niveau national puisque la même demande a été exprimée par la CFTC au cours d'une autre instance nationale et estime l'argument d'en rester à l'usage de l'ancien CTE n'est pas suffisant. Le secrétaire précise qu'en CSE, c'est différent qu'au sein d'une instance de négociation. En négociation, il estime normal que les OS soient citées. En CSE, c'est des membres du CSE qui s'expriment...

Le secrétaire estime qu'il sera compliqué de mettre un logo systématiquement pour rendre compte de chaque discussion en CSE, surtout si des membres issus de toutes les OS s'expriment. Cela compliquerait énormément la rédaction du compte rendu. Il n'y est donc pas favorable.

Pour clore ce sujet, l'avis du Président du CSE est demandé. Le Président est favorable à la simplification de la prise de note, avec une transcription fidèle mais synthétique des débats ayant lieu en CSE.

Un membre du CSE demande comment seront gérés les points évoqués lors d'une réunion qui appellent des précisions ultérieures.

Il est proposé de joindre au compte rendu une Fiche de Suivi des points en instances. Pour chaque point sera noté la date de la réunion au cours de laquelle la question a été posée, l'attente des membres du CSE par rapport à ce sujet et la date de la réunion au cours de laquelle le point sera à nouveau inscrit à l'ordre du jour.

Un membre du CSE souhaite revenir sur le point relatif aux horaires collectifs de travail à compter du 1/6/19 au sein de l'UP Vosges Montagne, traité à l'occasion de la réunion du mois d'avril.

Il informe les membres du CSE de la dégradation importante du dialogue social au sein de cette UP, entre le RUP, les CTX et les salariés. Il estime que serait utile qu'une réunion d'échange avec les salariés soit organisée dans le meilleur délai afin d'éviter la poursuite de la dégradation du dialogue social.

Le DATRV rappelle que la définition des horaires de travail fait partie de ses prérogatives. Il rappelle les raisons qui ont entraîné la définition des horaires mis en place sur l'UP.

Le membre du CSE estime que les conditions de travail des salariés n'ont pas été prises en considération. Ils vont travailler dans les fougères sous le soleil, à hauteur de 39h hebdomadaires en été. Ces horaires ont selon lui été mis en place sans concertation et information des salariés.

Le DATRV précise que ces horaires ont été présentés aux anciens délégués du personnel.

Le Président informe les membres du CTE que le sujet des horaires de travail a également été abordé à l'occasion de la réunion du mois de mai du CSE ouest. Il y a proposé que les points de désaccord soient transmis précisément par écrit afin qu'ils soient actés et qu'ils puissent être pris en compte lors des bilans qui seront fait pendant et à l'issue de la période de référence qui va commencer.

Les horaires ont été définis pour un an. Ils pourront être modifiés si nécessaire.

Le secrétaire évoque la question des renforts entre l'UP du Haut-Rhin et l'UP Vosges Montagne. Il a été précisé que c'est les horaires de l'UP d'accueil qui seront réalisés par l'ensemble des salariés qui travaillent ensemble sur l'UP.

Le secrétaire du CTE demande comment seront gérées les heures supplémentaires d'un salarié dont le calendrier d'origine prévoit 35h hebdo qui sera amené à faire 39h hebdo ? Ce sera pris en compte et donnera lieu à paiement d'heures supp ou récup selon le choix du salarié.

Le DATRV prévoit de faire une réunion au mois de novembre comme chaque année.

Les membres du CTE estiment qu'il est nécessaire de rencontrer les salariés bien plus tôt et avant le début de la période d'exploitation.

Ils évoquent également des problématiques de frais de mécanisation avec des salariés qui ne sont pas indemnisés correctement, des questions liés à l'indemnisation des démontages de houppiers, etc...

Le DATRV a constaté une nette amélioration des résultats des salariés en exploitation. Il estime qu'il y a peut-être des questions résiduelles à traiter, mais globalement les salariés qui ont adhéré au dispositif sont satisfaits. Il estime que le sujet du démontage des houppiers est un sujet à part entière qui dépasse celui de l'Accord Mécanisation GE. Un point précis à ce sujet pourra être fait à l'automne au moment de la commission de suivi de l'Accord Mécanisation.

Le secrétaire de CSE propose de fixer une date pour la tenue de la Commission de Suivi de l'Accord Mécanisation GE prévue en septembre : 23/09 à 14h à HASLACH (Fiche de suivi : courrier de convocation à faire pour l'ensemble des signataires).

En ce qui concerne le Référentiel qui sera mis en place à l'automne, le DATRV demande que l'ensemble des questions et des remarques lui soient transmises pour analyse et le cas échéant prise en compte. Transmission à prévoir au plus tard durant l'été pour laisser le temps d'un échange entre les membres du CODIR ATRV.

En dehors de ces remarques, le compte rendu de la réunion du 29/04/2019 est adopté à l'unanimité.

### **3. GRILLE DE SUIVI : Néant.**

#### 4. PRÉSENTATION STRATÉGIE TRAVAUX

Le Président présente en séance le document qui sera joint au présent compte-rendu.

Il précise que cette stratégie travaux est le résultat d'une réflexion réalisée en étroite collaboration avec les ATE et les UP des ATX de la DT GE et a fait l'objet d'une présentation en CODIR GE.

Cette stratégie travaux a été validée au mois de mars avec les Directeurs centraux.

Pour définir cette stratégie travaux, ont été prises en compte, les contraintes en matière de masse salariale et d'effectifs, mais aussi l'obligation d'aboutir à un solde financier domanial positif (Différence entre recettes et charges – solde précédemment déficitaire pour la DT GE).

Cette prise en compte résulte d'une demande expresse du Directeur Général.

Le Président rappelle la caractéristique particulière de la DT GE et surtout de l'est de la DT GE Est : près de 70% des HP réalisées en FD.

Les travaux en FD sont constatés en baisse pour les deux dernières années compte tenu du budget « serré » alloué, mais malgré tout maintenus à un niveau élevé.

La conséquence constatée de cette baisse des moyens alloués est la baisse des commandes d'heures productives des ATE à l'ATRV ou aux ATX de la DT GE.

Les membres du CTE évoquent des situations constatées sur le terrain qui ne semblent pas pertinentes : réalisation de coupes à faible volume par les bûcherons des ATX, ventes de bois sur pied, vente de beaux bois pour de la palette faute d'anticipation par les services commerciaux, etc...

Le Président rappelle que les volumes vendus au niveau de la DT GE sont très importants. Le travail de qualité réalisé par les services commerciaux bois permet de maintenir des ventes de bois à un niveau élevé, notamment dans le cadre des contrats.

Il précise que l'objectif qui doit être partagé par tous est de limiter les éventuels dysfonctionnements, le but étant d'améliorer la rentabilité des coupes. Le maintien de la régie en dépend.

Le DATRV précise que l'ATRV souhaite être la DT de référence en matière d'exploitation.

En ce qui concerne la stratégie 3 CP OET, le Président exprime les difficultés constatées.

Le secrétaire du CTE demande qui réalise les travaux d'exploitation en forêt communale puisque l'on constate que les effectifs des employeurs communaux d'Alsace continuent de baisser et que les interventions en OET de l'ONF n'augmentent pas proportionnellement.

Le Président répond que les travaux d'exploitation, notamment, sont réalisés par les ETF.

Le secrétaire estime que les ETF doivent être au maximum de leurs possibilités et qu'elles ne pourront pas assurer davantage de travaux à l'avenir.

En ce qui concerne l'organisation des ATX, le Président rappelle qu'il n'y a pas de grands bouleversements prévus :

- Suppression de l'UP AC de l'ATRV avec rattachement de l'UP AC à celle de Schirmeck et de l'Unité TP à l'UP Haut-Rhin (déjà prévu)
- Création de postes de chefs d'équipe (ATX LCA)
- Suppression de certains postes de CTX, proportionnellement à la diminution des effectifs. (un poste de CTX sur l'UP Haut-Rhin, un sur l'UP Schirmeck, un sur l'UP Nord Alsace et 2 sur l'UP de Sarrebourg – CTX en place qui partiront certainement dans le cadre du dispositif de CAA et qui ne seront pas remplacés).

Le coefficient d'encadrement devrait rester stabilisé à 10-12 salariés gérés par CTX.

Le secrétaire du CTE comprend la nécessité de maintenir un certain niveau d'encadrement mais estime nécessaire de prendre en compte la charge de travail qui pèse sur le CTX, et qui augmentera notamment compte tenu de l'élargissement du périmètre géographique géré par CTX.

Le Président précise que la mise en place de chefs d'équipes ou de logisticiens a pour but de participer au maintien d'une charge de travail stabilisée pour les CTX.

Un membre du CTE s'inquiète de la baisse importante des effectifs constatée depuis ces dernières années, et des baisses encore envisagées.

## **5. SCHÉMA D'EMPLOI OF 2019**

Le président présente le schéma d'emploi OF 2019 pour l'ensemble de la DT GE.

En ce qui concerne l'ATRV, l'effectif moyen en ETP constaté pour 2018 était égal à 301.81 ETP. 2018 a été une année difficile à gérer en ce qui concerne les effectifs et les possibilités de recrutement puisque chaque embauche était soumise à autorisation expresse de la DG. Le plafond d'emploi 2018 était fixé à 302 ETP pour l'ATRV.

En ce qui concerne 2019, le plafond d'emploi est fixé à 278 ETP pour l'ATRV.

Compte tenu des départs constatés en début d'année 2019, plus importants que prévus, des possibilités de recrutement s'offrent à l'ATRV.

Le Président précise qu'il entend optimiser les possibilités de recrutement et atteindre la cible de 278 TP moyen sur l'année 2019.

Dès à présent, 5 CDIations d'apprentis qui terminent leur cursus de formation à l'automne devraient pouvoir être réalisées.

En ce qui concerne l'UP Vosges Montagne, il avait été envisagé qu'il serait nécessaire de renforcer les équipes. Finalement, dans la mesure où le retour des devis soumis aux communes présente des commandes moins importantes que prévues, ces recrutements ne seront a priori pas réalisés.

Le secrétaire du CSE demande s'il sera possible d'informer les apprentis auxquels un CDI sera proposé en amont de ce recrutement ? Cela afin de leur éviter les démarches à entreprendre pour trouver du travail ailleurs.

Le Président précise que la DT a aujourd'hui à nouveau la maîtrise du processus de recrutement à concurrence du plafond d'emploi. Il est donc favorable à cette information des apprentis concernés en amont du recrutement effectif en CDI.

Le DATRV estime qu'en anticipant ces annonces, il y a un risque de démotiver les apprentis non concernés.

Une commission d'aptitude à l'emploi sera organisée tout début juillet afin de présenter l'ensemble des apprentis dont le contrat arrive à échéance en 2019.

Le Président est favorable au maintien d'un niveau élevé de recrutement d'alternants, notamment sous contrat d'apprentissage afin de constituer un vivier pour les futurs recrutements.

Compte tenu des prévisions de départ notamment en CAA en 2020, il a autorisé le recrutement de 15 nouveaux apprentis à partir du mois de septembre 2019.

Le DATRV précise que 12 candidats à l'apprentissage ont déjà été sélectionnés, répartis sur l'ensemble des UP. La seule UP sur laquelle les candidats n'ont pas encore été trouvés est celle de Sarrebourg.

Le Président précise qu'à ce stade il est difficile d'avoir une véritable vision prospective en matière d'emploi puisque tout dépend des arbitrages du gouvernement qui doivent être prises suite au rapport qui devrait prochainement être publié.

## 6. SUIVI DES EFFECTIFS

En ce qui concerne les personnels ouvriers forestiers, les mouvements du mois de mai sont les suivants :

- 3 adhésions au dispositif de CPA
- 2 licenciements suite à inaptitude
- 1 démission (salarié précédemment en congé sabbatique).

4 salariés actuellement en COA quitteront l'établissement à la fin de mois de mai suite à liquidation de leur retraite à compte du 1/06/19.

En ce qui concerne les personnels du régime général, un recrutement en CDD a été réalisé à compter du 15/04/19.

Les membres du CSE souhaitent la mise en place d'un tableau de suivi mensuel des entrées sorties. Ce tableau sera mis en place sur la base de celui anciennement diffusé au CTE Lorraine (Fiche de suivi : tableau à mettre en place et diffuser à l'occasion de la réunion du CSE du 1/07/19 – suivi rétroactif au 1/01/2019).

## 7. PROJET DE DIA SUR LA SÉCURITÉ DE CHANTIERS FORESTIERS

Point reporté à la réunion du CSE du 1/07/19, suite à analyse en CSST.

## 8. MISE EN PLACE DU FORFAIT JOUR : nombre de propositions, de refus, d'acceptations...

A ce jour, 50 avenants ont été retournés au Pôle RH après signature par les salariés sur 58 propositions envoyées aux salariés éligibles de droit et aux salariés du groupe E proposés par leur manager, soit un taux de 86, 62 % de retour positif.

En détail cela donne :

- Salariés relevant du groupe F : 18 avenants retournés sur 20 envoyés
- Conducteur de travaux : 18 avenants retournés sur 21 envoyés
- Salariés relevant du groupe E éligibles de droit : 3 avenants retournés sur 6 envoyés
- Salariés relevant du groupe E non éligibles de droit mais proposés par leur manager au regard de leur autonomie : 11 salariés sur 11 envoyés.

Un membre du CSE évoque la rigidité qui résulte du fait d'imposer des horaires collectifs aux salariés, notamment aux ouvriers forestiers. Il estime que les ETF travaillent dans des conditions bien plus souples... Il s'interroge quant à la problématique récup intempérie : sera-t-il possible d'organiser des récupérations d'intempérie alors que les horaires collectifs sont censés être strictement respectés ?

Il est rappelé que la fixation d'horaires collectifs s'impose s'agissant de salariés et que la récupération des intempéries est un dispositif prévu par la CCN. Il sera tout à fait possible de prévoir des heures en plus de l'horaire collectif afin de permettre la récupération d'intempérie, dans la limite des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire à respecter.

Un membre du CSE demande pourquoi la variante 5 - Forfait en heure n'a pas été proposée aux salariés ? Il estime que certains salariés sont inquiets de se voir demander plus d'heures de travail dans le cadre du dispositif forfait jour. La proposition d'un forfait en heure aurait permis de lever ces inquiétudes...

Il s'agit d'une décision nationale de ne pas déployer ce dispositif pour l'instant.

Un membre du CSE évoque le manque d'information de certains managers en ce qui concerne le dispositif de forfait jour qui va s'appliquer à des salariés de leur équipe. Des conférences téléphoniques ont été organisées auxquels les managers ont été invité à participer. Peut-être que certains managers non concernés initialement (salariés au forfait jour de droit) n'ont pas été informés de l'organisation de ces conférences téléphoniques. S'ils ont des questions, ils sont invités à se rapprocher du Pôle RH droit privé qui les renseignera.

## **9. HEURES ENTRETIEN DES MACHINES ONF DES SALARIES DES UP SARREBOURG ET VOSGES-MONTAGNE**

Certaines équipes n'ont pas choisi d'adhérer à l'accord mécanisation et utilisent toujours des machines ONF.

La CCN ne prévoit pas de temps dédié pour l'entretien des machines, comme le prévoyait anciennement la CCT Lorraine. Comment peuvent-ils désormais s'occuper de l'entretien de ces machines.

Le DATRV rappelle que des instructions ont été données pour que les personnels qui utilisent du matériel ONF l'entretiennent sur le terrain et durant le temps de travail. Si nécessaire, ils peuvent prendre le temps nécessaire, une fois par semaine, pour aller entretenir les machines dans un atelier, en accord avec leur CTX.

Le secrétaire du CSE estime qu'il est compliqué d'envisager d'entretenir les machines sur le chantier tous les soirs avant de quitter le chantier. Il estime qu'il y a un risque que les salariés n'entretiennent pas correctement ces machines.

Il estime que l'entretien est nécessaire tous les jours, notamment celui du filtre à air.

Le secrétaire du CSE demande s'il ne serait-il pas possible de prévoir que les bûcherons quittent le chantier ¼ heure plus tôt chaque soir pour entretenir le matériel chez eux ? Cette proposition lui semble très pragmatique et économique, 4 jours avec un 1/4h d'entretien au domicile revient selon lui au même qu'une heure le vendredi à l'atelier. Cela permettrait en plus d'économiser le déplacement à l'atelier et les frais kilométriques induits.

Le Président précise qu'il n'y aura pas rétablissement de la ½ h d'entretien du matériel prévue par la CCN Lorraine. Il ne souhaite pas figer une modalité précise. Il s'agit d'une modalité d'organisation de chantier qui pourra être évoqué en septembre à l'occasion de la commission de suivi de l'Accord Mécanisation GE.

## **10. VÊTEMENTS DE CONFORT UP SARREBOURG**

- EPI :

Un membre du CSE évoque des problèmes de gestion des stocks pour l'UP de Sarrebourg. Des salariés reçoivent actuellement des effets qui ne sont pas à leur taille...

Un membre du CSE évoque le souhait des salariés de rester dotés des pantalons dont ils bénéficient actuellement. Ils craignent une remise en cause de cet acquis avec la mise en place du nouveau marché d'EPI.

Il est précisé que la fourniture de ce pantalon est prévue dans le futur marché, toujours géré au niveau DT.

- Vêtements de travail :

Une réunion a été organisée vendredi dernier pour finalisation d'un catalogue pour l'ensemble des salariés de l'ATRV. Un consensus satisfaisant pour tous a pu être obtenu en ce qui concerne ce catalogue.

Les membres du CSE souhaitent que l'engagement de livrer les dotations dans l'année soit respecté.

(Fiche de suivi : présentation du catalogue vêtements de travail - à aborder lors de la réunion du CSE postérieure à la tenue de la CSST du 1/07/19).

Un membre du CSE s'interroge quant à la dotation proratisée pour les salariés à temps partiels prévue par la CCN et notamment en ce qui concerne les salariés en CPA.

La question sera soumise au service RH national (Fiche de suivi – réponse à la question).

## **11. MUTATION INTERNE**

Le secrétaire du CTE a inscrit ce point à l'ordre du jour compte tenu d'une difficulté constatée sur un autre site. Le sujet est clôt, le dossier a été réglé entre temps.

La difficulté est liée à une mauvaise gestion en amont d'une situation de mutation interne. Le salarié n'étant pas en tort, l'ONF a assumé l'entière responsabilité et réglé la difficulté.

Le Président ne souhaite plus qu'une telle situation se reproduise et un dispositif d'avis des services de départ et d'arrivée va être mis en place.

Un autre membre du CSE évoque des situations difficiles de salariés qui souhaitent bénéficier d'une mutation entre les 2 ATX de la DT GE, auxquels une réponse négative est systématiquement donnée.

Le Président précise qu'un point a été demandé à ce sujet hier aux deux services RH. Le tableau récapitulatif des demandes exprimées va être actualisé au 1/06/19 afin que les situations individuelles puissent être analysées.

Dans tous les cas, il devra y avoir un avis du service de départ et du service d'arrivée.

Jusqu'à présent les contraintes fortes en matière d'effectif pouvaient s'avérer bloquantes. Des recrutements étant maintenant envisageables, certaines demandes pourront peut-être être prises en compte.

Un membre du CSE demande si la règle du maintien en poste pendant 3 ans avant mutation est toujours d'actualité ? Le DT précise qu'il est favorable à ce maintien, voire à une extension à 5 ans pour les postes de techniciens forestiers.

Le secrétaire du CSE demande s'il peut être envisagé que ces demandes soient prises en compte en amont des embauches possibles compte tenu des départs en CAA ?

Le président s'engage à ce que les demandes soient analysées et à ce que des avis soient donnés par les services accueil et départ. Si un désaccord est exprimé, une information sera donnée au salarié.

(Fiche de suivi : bilan du traitement de ces demandes de mutation).

## **12. POSSIBILITÉS DE RECLASSEMENT DE M. MARIO CHEVRIER, SUITE A LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE ÉMISE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL LORS DE LA VISITE MÉDICALE UNIQUE DE REPRISE DU 9 MAI 2019 (Avis d'inaptitude établi par le médecin du travail en PJ)**

Un membre du CSE s'étonne du traitement de cette situation en CSE.



Il est précisé qu'anciennement ces dossiers étaient gérés en réunion de délégués du personnel mais que désormais c'est le CSE qui est compétent.

Suite aux interrogations d'un membre du CSE les conséquences d'un licenciement suite à inaptitude sont rappelées en séance. Le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement, doublé si l'inaptitude est d'origine professionnelle et bénéficiera ensuite d'une prise en charge par le Pôle emploi jusqu'à la liquidation de sa retraite (ou reprise improbable d'une autre activité).

En ce qui concerne la situation de Monsieur CHEVRIER Mario, l'ensemble des membres titulaires du CSE conviennent qu'il n'y a pas lieu de rechercher un poste de reclassement au sein de l'ONF. Le secrétaire du CSE signe en séance un additif au PV en ce sens.

### 13. DIVERS

- Demande d'aide de l'Assistante Sociale : suite à rapport de l'Assistante Sociale, le CSE a décidé de faire un don à un salarié en difficulté suite à l'incendie de sa maison. Le Président comprend tout à fait ce geste de la part du CSE. Il n'a pas d'avis à formuler, il s'agit d'une décision du CSE.

VOTE : Avis favorable à l'unanimité des membres titulaires présents.

- CTE commun à Nancy : 21 octobre 2019.

### PJ. :

Jointe(s) au compte-rendu :

- Fiche de suivi actualisée au 28/05/2019.
- Présentation stratégie travaux.

Le secrétaire du Comité

Eloi SCHNEIDER

